



Ontario

Workers'
Compensation
Board

Commission
des accidents
du travail

General Information

November 1993

CA20N

L90

-7034

Re-employment obligations in Ontario



3 1761 11969556 7

Together we're going to work.

This brochure is designed for you to understand certain portions of the *Workers' Compensation Act* – re-employment, employment benefits and vocational rehabilitation under Bill 162. This brochure does not replace the *Workers' Compensation Act* as final authority for the Ontario workers' compensation system. Please refer to the *Act* or the Workers' Compensation Board (WCB) Operational Policy Manual for exact descriptions of the laws and policies of the Ontario WCB.



In Ontario, people injured at work have a right to be re-employed by their employers in certain situations. This brochure explains situations where employers must offer re-employment. The brochure also describes the nature of the jobs that must be offered by the accident employer. If you have any questions about the information in this brochure or want to know more about your particular situation, call the Workers' Compensation Board (WCB) office nearest you. A listing of offices begins on page 7.

Who is covered by the re-employment obligations?

The obligation to re-employ does not apply to all injured workers in Ontario. First, the law only applies to workers injured on or after January 2, 1990. Second, only workers who have been continuously employed with the accident employer for at least one year before the date of injury are entitled to a re-employment opportunity. Third, the obligation does not apply to workers employed in small operations. Only employers who regularly employ at least 20 workers must offer re-employment. Finally, employers in the construction industry have special obligations that apply to their *construction* workers. Those obligations did not become effective until May 12, 1992, so the re-employment obligations only apply to workers injured on or after that date.

For construction employers, the obligation is limited to offering a job within the worker's trade. The obligation is also limited depending upon the number of people working for the employer when the injured worker is fit to return to work.

When does the obligation to offer re-employment begin?

The obligation to re-employ begins when the WCB finds that the worker is fit to return to work and lets the employer know of this. The WCB may determine that the worker is fit to return to the job performed at the time of the injury. However, the WCB may also find that the worker cannot perform that job, but can perform a less demanding job. In either case, the WCB must tell the employer.



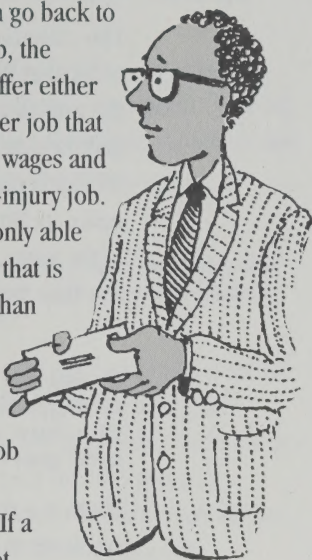
What type of job is the employer required to offer?

If the worker can go back to the pre-injury job, the employer must offer either that job or another job that is very similar in wages and duties to the pre-injury job.

If the worker is only able to perform a job that is less demanding than the pre-injury job, the

employer must offer a suitable job where such a job is available. If a suitable job is not

immediately available, the employer must continue to look for a job that the worker can perform.



How long does the re-employment obligation last?

The obligation lasts until the **earliest of**: two years after the date of the injury; one year after the worker can perform the pre-injury job; and the date that the worker reaches age 65. What this means is that the obligation can never continue beyond two years from the date of the injury, although the obligation may be less than two years.

Does an employer have any obligation to modify or change a job so the worker can perform it?

There is a responsibility on the part of the employer to accommodate the work or the workplace to meet the needs of the worker. The accommodation, however, cannot cause the employer “undue hardship” as defined by the Ontario Human Rights Commission’s *Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities*. Accommodation can include altering the way tasks are performed, modifying equipment or devices, and creating part-time work schedules.

Do the terms of a collective agreement affect the offers of re-employment that can be made?

An employer must follow the seniority provisions in a collective agreement. Injured workers cannot be offered jobs for which they do not have the necessary seniority.

What happens if an employer disobeys the re-employment obligations?

The WCB can fine an employer and order the payment of benefits to the worker. The maximum penalty is equal to the worker's net earnings for the year before the injury. Payments may be made to the worker for up to one year. The WCB cannot order re-employment.

How are these obligations enforced?

Workers who believe they have not been offered appropriate re-employment may apply to the WCB's Re-employment Hearings Branch for a ruling. Once an application is received, the Re-employment Hearings Branch will try to mediate the dispute between the worker and employer. If the matter cannot be



resolved in that way, a hearing will be held and a decision made in writing. If the employer is found to have breached its obligations, a fine can be imposed and benefits can be paid to the worker. If the decision is not satisfactory to either the worker or employer, the decision can be appealed to the Workers' Compensation Appeals Tribunal. This is an independent tribunal which is the final level of appeal for all workers' compensation matters in Ontario.

For more information contact your local WCB office.

Workers' Compensation Board Offices

Head Office
2 Bloor Street East
Toronto, Ontario
M4W 3C3

General Inquiry

(416) 927-9555

1-800-387-0750

1-800-387-5595

1-800-387-5540

**Telephone Device
for the Deaf (TDD)**

1-800-387-0050

**Toronto Claims
Information Centre**
1382 St. Clair Avenue West
Toronto, Ontario
M6E 1C6
(416) 965-8864

Integrated Service Units

Central Ontario East
(416) 927-9227
1-800-263-8877

Central Ontario West
(416) 927-1840
1-800-387-0025

Central Ontario South
(416) 927-9537
1-800-387-0068

**Central Ontario
Construction**
(416) 927-9538
1-800-387-0080

Toronto North
(416) 927-9270
1-800-387-8607

Toronto South
(416) 927-9539
1-800-387-0064

Toronto East
(416) 927-8533
1-800-387-0066

Toronto West
(416) 927-1090
1-800-387-0062

**Complex Case Unit
(Injuries)**
(416) 927-8399
1-800-465-9646

**Complex Case Unit
(Diseases)**
(416) 927-3774
1-800-465-9646

Regional Offices

**Hamilton
(North and South)**
P.O. Box 2099
Station A
120 King Street West
Hamilton, Ontario
L8N 4C5
(905) 523-1800
1-800-263-8488

Continued on next page

Regional Offices

London

148 Fullarton Street
London, Ontario
N6A 5P3
(519) 663-2331
1-800-265-4752

Ottawa (East and West)

360 Albert Street
Suite 200
Ottawa, Ontario
K1R 7X7
(613) 238-7851
1-800-267-9601

Sudbury

30 Cedar Street
Sudbury, Ontario
P3E 1A4
(705) 675-9301
1-800-461-3350

Thunder Bay

P. O. Box 7000
410 Memorial Avenue
Thunder Bay, Ontario
P7C 5S2
(807) 343-1710
1-800-465-3934

Windsor

235 Eugenie Street West
Windsor, Ontario
N8X 2X7
(519) 966-0660

Area Offices

Kingston

234 Concession Street
Suite 304
Kingston, Ontario
K7K 6W6
(613) 544-9682

Kitchener/Waterloo

151 Frederick Street
Kitchener, Ontario
N2H 2M2
(519) 576-4130

North Bay

128 McIntyre Street West
North Bay, Ontario
P1B 2Y6
(705) 472-5200

Sault Ste. Marie

153 Great Northern Road
Sault Ste. Marie, Ontario
P6B 4Y9
(705) 942-3002

St. Catharines

Lake-Carlton Plaza
161 Carlton Street
Suite 201
St. Catharines, Ontario
L2R 1R5
(905) 687-8622

Timmins

Hollinger Court
100 Waterloo Road
Timmins, Ontario
P4N 4X5
(705) 267-6427



**Workers'
Compensation
Board**

**Commission
des accidents
du travail**

Bureaux régionaux

London

148, rue Fullarton
London (Ontario)

N6A 5P3

(519) 663-2331

1-800-265-4752

Ottawa (Est et Ouest)

360, rue Albert

Bureau 200

Ottawa (Ontario)

K1R 7X7

(613) 238-7851

1-800-267-9601

Sudbury

30, rue Cedar

Sudbury (Ontario)

P3E 1A4

(705) 675-9301

1-800-461-3350

Thunder Bay

Boîte postale 7000

410, avenue Memorial

Thunder Bay (Ontario)

P7C 5S2

(807) 343-1710

1-800-465-3934

Windsor

235, rue Eugénie Ouest

Windsor (Ontario)

N8X 2X7

(519) 966-0660

1-800-265-7380



Workers' Compensation Board

Commission des accidents du travail

Bureaux locaux

Kingston

234, rue Concession
Bureau 304

Kingston (Ontario)

K7K 6W6

(613) 544-9682

Kitchener-Waterloo

151, rue Frederick

Kitchener (Ontario)

N2H 2M2

(519) 576-4130

North Bay

128, rue McIntyre Ouest

North Bay (Ontario)

P1B 2Y6

(705) 472-5200

St. Catharines

Lake Carlton Plaza

161, rue Carlton

Bureau 201

St. Catharines (Ontario)

L2R 1R5

(905) 687-8622

Sault-Sainte-Marie

153, chemin Great Northern

Sault-Sainte-Marie (Ontario)

P6B 4Y9

(705) 942-3002

Timmins

Cour Hollinger

100, chemin Waterloo

Timmins (Ontario)

P4N 4X5

(705) 267-6427

Bureaux de la Commission des accidents du travail

Bureau central
2, rue Bloor Est
Toronto (Ontario)
M4W 3C3

Toronto-Sud
(416) 927-9270
1-800-387-8607

Toronto-Est
(416) 927-8533
1-800-387-0066

Toronto-Ouest
(416) 927-1090
1-800-387-0062

Unité des dossiers complexes
(Lésions)
(416) 927-8399
1-800-465-9646

Unité des dossiers complexes
(Maladies)
(416) 927-3774
1-800-465-9646

Unités de services intégrés
M6E 1C6
Toronto (Ontario)
1382, avenue St. Clair Ouest

Centre de renseignements sur l'indemnisation de Toronto

Appareils de télécommunications pour sourds (ATS)
1-800-387-0050

Centre de renseignements sur l'indemnisation de Toronto
(416) 927-9555
1-800-387-0750

Unités de services intégrés
M6E 1C6
Toronto (Ontario)
1382, avenue St. Clair Ouest

Centre-Est de l'Ontario
(416) 927-9227
1-800-263-8877

Centre-Ouest de l'Ontario
(416) 927-1840
1-800-387-0025

Centre-Sud de l'Ontario
(416) 927-9537
1-800-387-0068

Construction - Centre de l'Ontario
(416) 927-9538
1-800-387-0080

Bureaux régionaux

Comment ces obligations sont-elles mises en application?

Le travailleur qui croit ne pas s'être vu offrir le rengagement approprié peut demander à la Direction des audiences sur le rengagement de la CAT de décider de la question. Lorsque la demande a été reçue, la Direction des

audiences sur le

rengagement

tente de

régler le

différend

entre le

travailleur et

l'employeur

en employant la

médiation. Si la

question ne peut être réglée de cette manière, une audience sera tenue et une décision sera

rendue par écrit. S'il est conclu que

l'employeur a failli à ses obligations, ce

dernier peut se voir imposer une amende et

être tenu de payer des indemnités au

travailleur. Si la décision rendue ne satisfait

ni le travailleur ni l'employeur, elle peut être

portée en appel devant le Tribunal d'appel des

accidents du travail. Ce tribunal indépendant

constitue la plus haute instance d'appel pour

les questions d'indemnisation des travailleurs

en Ontario.

Pour obtenir plus de précisions, veuillez

communiquer avec le bureau de la CAT qui

dessert votre région.

Les dispositions des conventions collectives influent-elles sur les emplois pouvant être offerts?

L'employeur doit se conformer aux dispositions des conventions collectives en matière d'ancienneté. Autrement dit, un travailleur blessé ne peut pas se voir offrir un emploi pour lequel il ne possède pas l'ancienneté requise.

Qu'advient-il si l'employeur ne respecte pas ses obligations de rengagement?

Si l'employeur ne respecte pas ses obligations de rengagement, la CAT peut lui imposer une amende et lui ordonner de payer des indemnités au travailleur. L'amende maximum correspond au montant des gains nets du travailleur pendant l'année précédant la lésion. Les versements en faveur du travailleur peuvent être effectués pendant un an au plus. La CAT ne peut ordonner le rengagement d'un travailleur.

Pendant combien de temps dure l'obligation de rengager?

L'obligation de rengager dure deux ans à

compter de la date de la lésion, un an à

compter du moment où il est déterminé que le

travailleur peut accomplir le travail d'avant la

lésion ou jusqu'à la date à laquelle le

travailleur atteint l'âge de 65 ans, selon celle

des trois dates qui est antérieure aux

autres. Par conséquent, l'obligation ne peut

durer plus de deux ans à compter de la date

de la lésion, même si elle peut parfois durer

moins de deux ans.

L'employeur a-t-il l'obligation de modifier ou de changer un emploi pour que le travailleur puisse l'accomplir?

L'employeur a la responsabilité d'adapter le

travail ou le lieu de travail en fonction des

besoins du travailleur. Cette adaptation,

cependant, ne doit pas occasionner de

«préjudice excessif» à l'employeur tel qu'il est

défini dans les «Directives pour l'évaluation

des besoins en matière d'adaptation des

personnes handicapées» de la Commission

des droits de la personne de l'Ontario.

L'adaptation peut comprendre la modification

de la façon d'accomplir certaines tâches, la

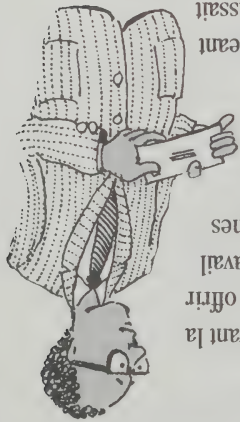
modification de l'équipement ou des appareils

ou l'établissement d'un horaire de travail à

temps partiel.

Quel genre de travail l'employeur est-il tenu d'offrir?

Si le travailleur peut reprendre le travail d'avant la lésion, l'employeur doit offrir ce travail ou un autre travail dont le salaire et les tâches sont étroitement semblables. Si le travailleur n'est en mesure d'accomplir qu'un travail moins exigeant que celui qu'il accomplissait avant la lésion, l'employeur doit offrir un emploi approprié si un tel emploi est disponible. Si un emploi approprié n'est pas immédiatement disponible, l'employeur doit continuer de chercher un travail que le travailleur pourra accomplir.





Quand débute l'obligation de renvoyer ?

Pour les employeurs de la construction, l'obligation se limite à offrir un emploi dans le métier du travailleur. De plus, l'obligation est limitée selon le nombre de personnes qui travaillent pour l'employeur au moment où le travailleur est jugé apte à retourner travailler.

L'obligation de renvoyer débute lorsque la CAT constate que le travailleur est apte à retourner travailler et qu'elle informe l'employeur en conséquence. La CAT peut déterminer que le travailleur est apte à reprendre le travail qu'il accomplissait au moment de la lésion. Par contre, la CAT peut également constater que le travailleur est incapable d'accomplir ce travail, mais qu'il peut accomplir un travail moins exigeant. Dans l'un ou l'autre des cas, la CAT doit aviser l'employeur de la situation.

En Ontario, le travailleur qui se blesse au travail a le droit, dans certains cas, d'être rengagé par son employeur. La présente publication explique dans quelles circonstances l'employeur doit offrir de rengager le travailleur. Elle décrit également la nature du travail que l'employeur au moment de l'accident doit offrir au travailleur. Si vous avez des questions ou si vous voulez des précisions sur votre situation, veuillez communiquer avec le bureau de la Commission des accidents du travail (CAT) situé le plus près de chez vous. La liste des bureaux est donnée à compter de la page 7.

Qui a droit au rengagement?

Le droit au rengagement ne s'adresse pas à tous les travailleurs blessés de l'Ontario. Premièrement, la loi ne s'applique qu'aux travailleurs qui ont été blessés le 2 janvier 1990 ou après cette date. Deuxièmement, seuls les travailleurs qui étaient, au moment de l'accident, au service de leur employeur depuis au moins un an sans interruption ont le droit d'être rengagés. Troisièmement, le droit au rengagement ne s'adresse pas aux travailleurs des petites entreprises. Seuls les employeurs qui emploient régulièrement au moins 20 travailleurs doivent offrir le rengagement. Enfin, pour ce qui est des employeurs qui font partie de l'industrie de la construction, des dispositions particulières s'appliquent à leurs travailleurs. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 12 mai 1992; ainsi, le droit au rengagement ne s'adresse qu'aux travailleurs blessés à cette date ou après celle-ci.

La présente brochure a pour but de vous aider à comprendre certaines parties de la *Loi sur les accidents du travail* (la *Loi*), notamment les dispositions du projet de loi 162 portant sur le renforcement, les avantages rattachés à l'emploi et la réadaptation professionnelle. Elle ne saurait remplacer la *Loi sur les accidents du travail* à titre d'autorité définitive régissant le régime d'indemnisation des travailleurs de l'Ontario. Pour obtenir une description exacte des lois et politiques de la Commission des accidents du travail (CAT) de l'Ontario, veuillez vous référer à la *Loi* ou au Manuel des politiques opérationnelles de la CAT.



Les obligations de renseignement en Ontario

On travaille ensemble.